

SINTESA: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Volume 10, Nomor 1, Juni 2019; pp. 43–48

<https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/sintesa>

ISSN Online: 2615-305X

Dipublikasi: 30 Juni 2019

Pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Widya Sedana Kota Denpasar

Made Riska Ajeng Pertiwi* dan Ketut Sri Swatiningsih

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali-Indonesia

*riskaaajeng04@gmail.com

How to cite (in APA style):

Pertiwi, M. R. A., & Swatiningsih, K. S. (2019). Pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Widya Sedana Kota Denpasar. *SINTESA: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 10(1), pp.43-48. <http://dx.doi.org/10.22225/sintesa.10.1.1391.43-48>

Abstract

Motivation leadership is the encouragement given by the leadership to employees so that employees more excitement. The aims of research is to determine the influence of motivational leadership towards the performance of employees at Koperasi Widya Sedana Denpasar city. Data collection techniques used is questionnaire and documentation. This research used quantitative method with a description of X and Y variables with spearman rank correlation coefficient analysis, a simple linear regression analysis, and determination of the coefficients. From the results of the analysis of the correlation of rank spearman correlation coefficient results obtained of 0.694 meaning between variables X and Y have a strong relationship and level of significance. A simple linear regression analysis results were obtained the equations $Y = 0.84 + 0,57X$. This indicates that there is a positive influence on performance leadership motivation of employees. Furthermore the percentage of leadership motivation gained from the results of the calculation of the determination of 48.16%. This research in accordance with the hypothesis that authors submit, "the better motivation leadership then the better the performance of the employees at Koperasi Widya Sedana Denpasar City".

Keywords: *Motivation leadership; performance of employees*

I. PENDAHULUAN

Koperasi Widya Sedana adalah salah satu jenis Koperasi yang dikenal melayani golongan pengusaha kecil yang menengah dengan lokasi yang pada umumnya dekat dengan tempat masyarakat membutuhkan. Koperasi Widya Sedana harus bersaing dengan lembaga keuangan lainnya untuk menarik nasabah maupun keuntungan. Salah satu sarana untuk menghadapi persaingan tersebut yaitu dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang positif akan memberikan rasa optimis kepada perusahaan dalam melaksanakan terobosan pengembangan perusahaan, sementara kinerja yang negatif justru akan menghambat pencapaian tujuan bahkan dapat menurunkan citra perusahaan di mata pesaing dan nasabah. Perkembangan Total Aset Koperasi Widya Sedana menunjukkan adanya peningkatan setiap tahunnya dari 2013-2017.

Tabel 1
Daftar Total Aset Koperasi Widya Sedana Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Aset	Persentase (%)
2013	12	10.590.495.398	7,2%
2014	12	11.561.460.675	9,2%
2015	12	14.070.044.335	21,7%
2016	12	14.661.132.048	4,2%
2017	12	16.465.064.676	12,3%

Sumber: Koperasi Widya Sedana

Seperti Tabel 1 target kerja ini tidak terlepas dari peran karyawan Koperasi Widya Sedana. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat dipengaruhi oleh peran pemimpin dalam memotivasi karyawan. Pemimpin yang baik adalah

pemimpin yang mampu mempengaruhi para karyawannya, dan dapat dilihat dari sikap karyawannya dalam merespon pekerjaan termasuk kepuasan dan kinerja karyawannya. Motivasi sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pada penelitian serupa yang dilakukan sebelumnya oleh (Mahajaya & Subudi, 2016) menemukan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Mereka juga menambahkan kepada bahwa Inspektorat Kabupaten Badung untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji, memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar, dan memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian lainnya oleh, (Inaray, Nelwan, & Lengkong, 2016) yang melakukan penelitian pada PT Amanah Finance, Manado menemukan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan paparan diatas, ditemukan hasil yang sama yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menganalisis hal serupa dengan Koperasi Widya Sedana kota Denpasar sebagai objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Widya Sedana kota Denpasar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan (Usman, 2000). Pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Hamalik, 1992).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan motivasi pimpinan adalah dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya agar para karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Indikator dari motivasi pimpinan: 1) Adanya pemberian gaji dan intensif yang layak. 2) Adanya pemberian tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua, 3) Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, 4) Ada tidaknya pendisiplinan karyawan dengan cara yang manusiawi, 5) Adanya promosi jabatan dan 6) Adanya penerimaan usul dari karyawan dalam pengambilan keputusan.

Motivasi secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sari & Hadijah, 2016) dalam penelitiannya menyimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Pendapat lainnya oleh (Sedarmayanti, 2011) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah di bebaskan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan:

1. Kualitas
Seberapa baik karyawan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
2. Kuantitas
Seberapa cepat karyawan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dalam satu harinya.
3. Ketepatan Waktu
Penyelesaian pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang telah ditetapkan.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan dimana mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

5. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan seseorang karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

6. Kebutuhan Akan Pengawasan

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

Teori pengharapan dari Victor Vroom dalam (Robbins, 2006) memberikan suatu pernyataan bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

III. METODE

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Widya Sedana Kot Denpasar. Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi kurang dari 30. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Korelasi *Rank Spearman*, Analisis Regresi Linear Sederhana, dan Analisis Determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Korelasi *Rank Spearman*

Dari hasil daftar bantu untuk perhitungan korelasi, maka didapatkan:

$$\begin{aligned}d2 &= 87,5 \\ n &= 12 \\ \rho &= 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2-1)} \\ &= 1 - \frac{6(87,5)}{12(12^2-1)} \\ &= 1 - \frac{525}{1716} \\ &= 1 - 0,305 \\ &= 0,694\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas pengaruh motivasi (X) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Widya Sedana Kota Denpasar dengan tingkat korelasi 0,694 termasuk dalam korelasi kuat karena korelasinya berada antara 0,600-0,799.

Untuk mengetahui apakah ada korelasi tersebut berhubungan tersebut berhubungan secara signifikan atau tidak, maka r_{yx} atau r -tabel dikonfirmasi dengan tabel kritik korelasi rank spearman atau r -tabel pada $N = 12$ dengan taraf kesalahan atau $\alpha = 5\%$. Hasil yang dapat diperoleh ternyata nilai r hitung lebih besar dari r -tabel yaitu : $0,694 \geq 0,591$ (Lampiran 5). Karena r -hitung lebih besar dari r -tabel maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi pimpinan dengan kinerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Dimana rumus yang digunakan: $Y = a + bX$, dengan terlebih dahulu mencari a dan b, adapun perhitungannya adalah:

$$b = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}$$
$$b = \frac{12(145,14) - (41,5)(41,8)}{12(144,21) - (41,5)^2}$$
$$b = \frac{1.741,68 - 1.734,7}{1.730,52 - 1.722,25}$$
$$b = \frac{6,98}{8,27}$$
$$b = 0,84$$

Jadi nilai b dalam penelitian ini adalah 0.84

$$a = \frac{\sum Y - b\sum X}{n}$$
$$a = \frac{41,8 - (0,84)(41,5)}{12}$$
$$a = \frac{41,8 - 34,86}{12}$$
$$a = \frac{6,94}{12}$$
$$a = 0,57$$

Jadi nilai a dalam penelitian ini adalah 0,57

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,84 + 0,57X$$

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

Terjadi hubungan positif (searah) antara X dan Y pada garis regresi $Y = 0,84 + 0,57X$.

Nilai a menunjukkan potongan garis regresi dengan garis Y, pada saat $X=0$ maka nilai $Y=0,84$.

Apabila nilai b menunjukkan besar pengaruh X terhadap Y, yaitu perubahan rata-rata Y yang disebabkan oleh perubahan satuan nilai X, jika nilai X naik sebesar n satuan maka nilai Y meningkat sebesar 0,57 kali n satuan atau sebaliknya.

Untuk prediksi nilai Y maka dapat disubstitusikan nilai X kedalam persamaan regresi dan membuat garisnya, sebagai berikut:

$$\text{Jika } X = 0 \text{ maka } Y = 0,84 \quad (0) = 0,84$$

$$\text{Jika } X = 1 \text{ maka } Y = 0,84 + 0,57 \quad (1) = 1,42$$

$$\text{Jika } X = 2 \text{ maka } Y = 0,84 + 0,57 \quad (2) = 1,99$$

$$\text{Jika } X = 3 \text{ maka } Y = 0,84 + 0,57 \quad (3) = 2,56$$

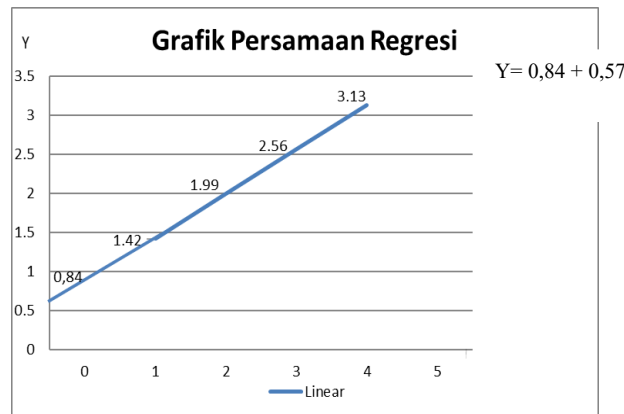
$$\text{Jika } X = 4 \text{ maka } Y = 0,84 + 0,57 \quad (4) = 3,13$$

Tabel 2

Tabel Regresi Linear

X	0	1	2	3	4
Y	0,84	1,42	1,99	2,56	3,13

$$\text{Garis Regresi } Y = 0,84 + 0,57X$$



Gambar 1

Grafik Persamaan Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat arah positif ditunjukkan oleh garis regresi yang miring naik dari kiri bawah ke kanan atas. Berdasarkan penjelasan persamaan regresi linear sederhana diatas, dapat dilihat bahwa terjadi hubungan searah antara variabel motivasi pimpinan dengan kinerja karyawan pada Koperasi Widya Sedana Kota Denpasar.

Hasil Analisis Determinasi

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100\% \\
 D &= (0,694)^2 \times 100\% \\
 D &= 0,481636 \times 100\% \\
 D &= 48,16\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi pimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 48,16% dan 51,84% dipengaruhi variabel lain.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi di atas, maka diperoleh beberapa kesimpulan: 1) hasil analisis data mengenai variabel motivasi pimpinan (X) dari jawaban responden termasuk dalam kategori sangat baik dengan jumlah 9 responden (75%), sedangkan 3 responden (25%) termasuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata dari tabulasi nilai skor motivasi pimpinan adalah 3,45 yang berada di antara rentang nilai 3,25-4,00 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti motivasi pimpinan pada Koperasi Widya Sedana Kota Denpasar sudah berjalan sangat baik. 2) Hasil analisis data mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dari jawaban responden termasuk dalam kategori sangat baik dengan jumlah 10 responden (83%), sedangkan 2 responden (17%) termasuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata dari tabulasi nilai skor kinerja karyawan adalah 3,52 yang berada di antara rentang nilai 3,25-4,00 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti kinerja karyawan pada Koperasi Widya Sedana Kota Denpasar sudah berjalan sangat baik. 3) hasil analisis korelasi rank spearman terhadap variabel motivasi pimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,694. Berdasarkan tabel pedoman untuk memberikan koefisien korelasi, nilai 0,694 terletak pada interval 0,600-0,799 yang berarti antara variabel motivasi pimpinan dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil pengujian menggunakan tabel nilai r rank spearman ditemukan angka batas-batas signifikan untuk sampel sebanyak 12 orang, dengan taraf signifikan 5% koefisiennya sebesar 0,591. Karena r hitung lebih besar dari r tabel ($0,694 \geq 0,591$) maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi pimpinan dan kinerja karyawan. 4) hasil analisis regresi linear terhadap variabel motivasi pimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh persamaan $Y = 0,84 + 0,57X$ yang berarti bahwa motivasi pimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Widya Sedana Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif (searah) dari motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Widya Sedana Kota Denpasar. 5) hasil analisis determinasi menunjukkan besarnya pengaruh motivasi pimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 48,16% dan sisanya sebesar 51,84% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. 6) dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu: “Semakin baik motivasi pimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Koperasi Widya Sedana Kota Denpasar” adalah terbukti benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamalik. (1992). *Media Pendidikan*. Bandung: Alumni.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12559>
- Mahajaya, G. R., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7072–7099. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/255342-pengaruh-motivasi-kepemimpinan-dan-lingk-afb172c2.pdf>
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214. Retrieved from <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/3389>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, M. U. (2000). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.